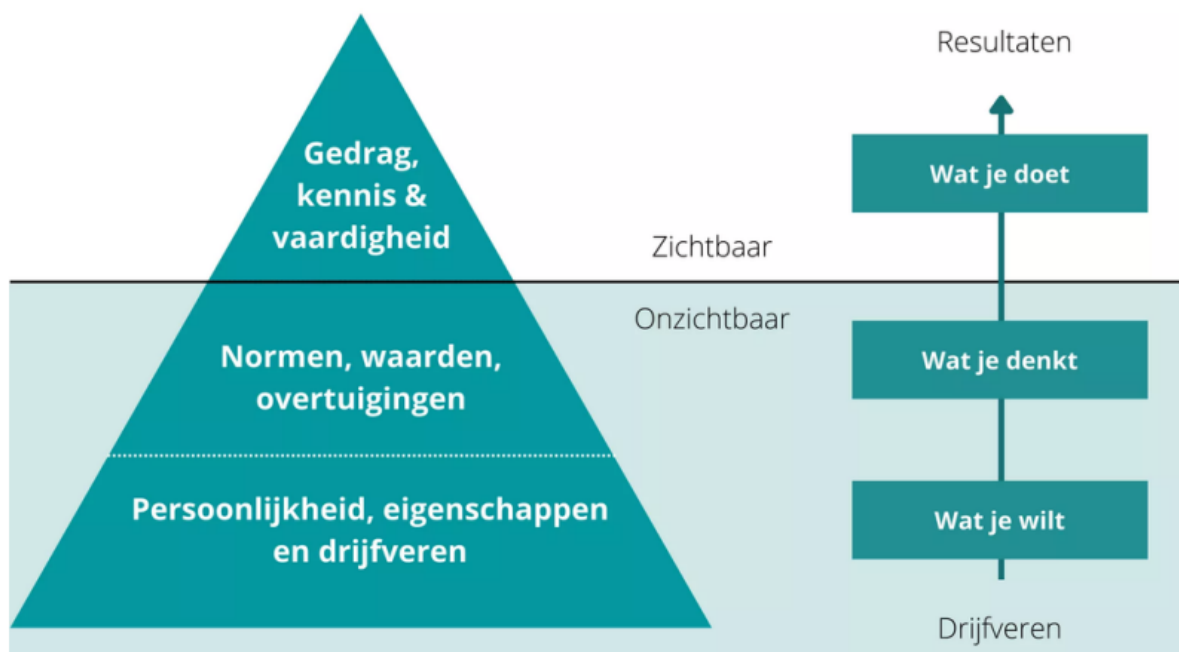


HET IJSBERGMODEL VAN DAVID MCCLELLAND

Stimuleer reflectie, bewustwording & gedragsverandering met 60+ bijhorende coachingsvragen!

David McClelland's ijsbergmodel koppelt gedrag aan onbewuste overtuigingen en drijfveren. Zo realiseert het model gedragsverandering op een dieper niveau.



Wat doe je?

Boven de waterlijn ligt alles wat zichtbaar of waarneembaar is. We spreken hier over alles in de lijn van (inter)actie.

Gedrag

- Wat doe je nu? Waarom doe je dit?
- Welke gevolgen heeft dit gedrag? Wat zijn gewenste en ongewenste resultaten?
- Welke gedrag houdt onbewust en ongewild jouw huidige realiteit mee in stand?
- Wat heb je al geprobeerd? Hoe is dat verlopen?

Competenties

- Wat kan je al?
- Wat zijn je sterke punten?
- Welke werkpunten heb je nog?
- Wat kan je nog niet?
- Heb je relevante ervaringen?

Kennis

- Wat weet je al?
- Weet je voldoende om te handelen?
- Wat weet je nog niet?
- Waar kan je eventueel meer kennis halen?

Ook in organisaties is dit van toepassing. Hier zijn zaken zoals taakomschrijvingen, organisatiestructuur en werkprocedures de zichtbare elementen.

Problemen oplossen in de zichtbare laag gaat meestal rond situationele verandering. Met andere woorden, je past iets aan in de omgeving of het gedrag om zo een ander resultaat te bekomen. We noemen dit soms ook **single loop leren**.

Wat vind je?

De eerste laag in de onderstroom is wat je denkt. Hoe we denken bepaalt niet alleen ons gedrag, maar ook ons zelfbeeld.

Overtuigingen

- Waarin geloof je? Waar komt dit vandaan?
- Waarom denk je op deze manier?
- Hoe ondersteunen deze overtuigingen jouw doelen?
- Welk voordeel zou je kunnen halen door dit op een andere manier te bekijken?
- Zijn deze overtuigingen gebaseerd op de realiteit of jouw perceptie?

Zelfbeeld

- Wat vind je van jezelf?
- Hoe denk je dat anderen naar jou kijken?
- Welke twijfels of angsten heb je?
- Zijn er behoeftes oningevuld?
- Hoe houdt dit jou tegen?

Normen & waarden

- Welk gedrag vind je wel of niet gepast?
- In welke situaties ben je teleurgesteld of gefrustreerd? Waarom?
- Wat zijn jouw idealen? Hoe zou jij verandering willen zien?
- Voor welke waarden zou je blijven strijden? Wat verlies je als je dit niet doet?
- Hoe belangrijk zijn deze waarden voor jou?
- Zijn er zaken die jou blokkeren?

in de tweede laag van het ijsbergmodel wordt gedragsverandering aangestuurd door een nieuwe manier van denken.

Dit kan bijvoorbeeld door limiterende overtuigingen te vervangen voor bekrachtigende, of door jouw perceptie ten opzichte van jezelf en de wereld veranderen. We noemen dit ook **double loop learning**.

Wat wil je?

de onderste laag draait rond wat je wilt en voelt. Deze ingesteldheden bepalen (onbewust) onze persoonlijkheid en identiteit.

Organisaties halen concurrentieel voordeel uit een shift naar collectief bewustzijn. Welke omgeving doet mensen leren, groeien en veranderen?

Drijfveren & motieven

- Waar haal je energie uit? Wat doe je graag? Waar geniet je van?
- Wat wil je echt graag doen?
- Welke dingen vind je belangrijk in je leven, je werk, familie,...?
- Wat wil je absoluut niet doen? Waarom niet?
- Waar ga je voor? Wat is jouw passie?
- Welke interesses heb je? Waar droom je over?
- Als X er niet toe doet, wat zou je dan doen?

Persoonlijkheid & eigenschappen

- Is jouw gedrag een automatische respons?
- Komt dit gedragspatroon regelmatig voor?
- Waar sta je voor? Hoe zou je jezelf omschrijven?
- Wat vind je belangrijk om over na te denken? Hoe kijk je naar...? Wat is jouw mening over...?
- Naar welke mensen kijk je op? Welke kwaliteiten bewonder je in anderen?
- Waar heb je een hekel aan?
- Wat heb je geërfd van je ouders? Hoe verschil je?
- Welke momenten waren belangrijk in jouw leven?

Hoe dieper in de ijsberg, hoe complexer de gedragsverandering. Het vraagt namelijk tijd en incrementele actie om een nieuwe identiteit te verankeren. We noemen dit ook **triple loop learning**.



Info@coachingtheshift.com



www.coachingtheshift.com



[/inspiratie](#)



[/gratis-coaching-tools](#)



**COACHING
THE SHIFT**
TOWARDS ORGANIZATIONAL HEALTH

